

إدارة افراد

المرحلة الرابعة

التخلص من الفائض او تدبير العجز

١- التسريح المؤقت

خلال فترات الكساد او الركود عندما لا يستدعي عبء العمل او الاحتفاظ بقوة العمل الكبيرة

٢- الاجازات بدون مرتب

إعطاء العاملين الفرصة للحصول على اجازات غير مدفوعة الاجر

وتتيح هذه السياسة الفرصة للموظف القادر مالياً على ترك المنظمة

٣- الإعارة

إعارة بعض تخصصات ذات القيمة للمنظمات الأخرى لإرجاعهم مرة

ثانية عندما تنتهي المهمة او الإعارة

٤- نظام مشاركة العمل

اقتسام الوقت بين الفردين ويتشاركان المسؤوليات

٥- خفض ساعات العمل

بدلاً من تسريح بعض العاملين يتم تخفيض عدد ساعات العمل للعامل الواحد

٦- التقاعد المبكر

التخلص من بعض العاملين من اصحاب الاجور المرتفعة للأشخاص الذين يفصل بينهم وبين التقاعد سنتين او ثلاث

٧- التناقص

عندما يترك اصحاب المناصب وظائفهم لأي سبب من الاسباب لا يتم شغل هذه الوظائف بعد ذلك

مشاكل او معوقات تخطيط القوى العاملة

١- عدم توفر البيانات اللازمة لتخطيط القوى العاملة

٢- كثرة وتعدد المتغيرات المؤثرة على عملية التخطيط للقوى العاملة وتشابكها

٣- عدم تلاؤم او الارتباط بين خطط على المستوى الوطني

واحتياجات المجتمع من القوى العاملة

٤- الهجرة غير المنظمة الى أسواق خارجية مما يسبب عجزاً في بعض التخصصات

٥- عدم تنسيق كاف بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى بالمنظمة

٦- وجود بعض القوانين واللوائح التي قد تفرض قيودا على تشغيل واستخدام العمالة

٧- عدم إعطاء اهتمام كاف لتخطيط القوى العاملة نتيجة تركيز الاهتمام على تخطيط أنشطة انتاج والتسويق والتمويل

٨- قلة الوعي التخطيطي لدى المنظمات وبصفة خاصة في مجال تخطيط القوى العاملة

٩- صعوبة التوفيق بين الأساليب الوصفية والكمية في تخطيط القوى العاملة